

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	
Versión: 001	Código: SIG-PL-004	Fecha: 19-mar-2024

Por medio de la presente política, SILCONS S.A.S. garantiza el efectivo cumplimiento de la Ley 2191 del 2022 mediante el cumplimiento de lo establecido en referencia a la Regulación de la desconexión laboral de sus trabajadores, en tanto que este es un compromiso de la organización con el bienestar de los trabajadores, asegurando el respeto del derecho al descanso, el cual deberá promover su implementación y definir los lineamientos necesarios que permitan su aplicación en el ámbito laboral.

SILCONS S.A.S. reconoce, promueve y garantiza el derecho al goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones a todos los trabajadores vinculados a la organización.

La Política de Desconexión Laboral se encuentra dirigida en principio a todos los trabajadores de SILCONS S.A.S., salvo a aquellos trabajadores que en virtud de la excepción legal establecida en el artículo 6º de la Ley 2191 de 2022 y la legislación laboral vigente se encuentran exentos de dicha regulación, tales como:

- Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.
- Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la organización, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

La presente política deberá entenderse como la disposición de lineamientos necesarios para garantizar que los trabajadores puedan disfrutar efectiva y plenamente del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal, laboral y familiar, sin que pudiera interpretarse como una prohibición para trabajar por fuera de la jornada laboral en ejercicio de la flexibilidad laboral.

En virtud de lo anterior, y con el fin de promover un equilibrio en la vida personal, familiar y laboral, establece los siguientes lineamientos:

- Para efecto de la presente política se deben tener en cuenta las definiciones de Desconexión Laboral, Periodo de Desconexión Laboral, Queja y Situación de Fuerza Mayor o Caso Fortuito descritas en la Ley 2191 de 2022.
- La presente política establecerá Lineamientos y estrategias frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en la organización.
- Esta política establece a su vez el Procedimiento y mecanismos para la presentación de quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral.

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	
Versión: 001	Código: SIG-PL-004	Fecha: 19-mar-2024

Lineamientos y estrategias frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en la organización

Con el fin de evitar el uso de los medios tecnológicos dispuestos para la ejecución de las labores encomendadas en los periodos de desconexión laboral por parte de los trabajadores, SILCONS S.A.S. establece las siguientes directrices:

1. Los trabajadores deberán abstenerse de solicitar el uso del correo, de los aplicativos y herramientas colaborativas a los trabajadores que se encuentren en tiempo libre y tiempos de descanso, licencias, permisos y vacaciones.
2. Los líderes, compañeros y subordinados se abstendrán de dar órdenes, realizar solicitudes u otros requerimientos a los trabajadores después de finalizada la jornada laboral contemplada en el reglamento interno de trabajo o cuando se encuentre en periodo de licencias, permisos y/o vacaciones.
3. Los trabajadores no deberán enviar correos corporativos y personales en horas que no correspondan a la jornada laboral y menos si estos contienen instrucciones, tareas, requerimientos u otras obligaciones a cumplir en el oficio del trabajo, en caso tal que el trabajador desee hacerlo por voluntad propia, deberá programar el envío de correo, en aras de no interrumpir el periodo de descanso del trabajador que recibe dicha comunicación.
4. No gestionar llamadas telefónicas y mensajes de texto a través de mensajería instantánea, correo electrónico, chat corporativo u otros medios de comunicación personal del trabajador para tratar temas laborales, a excepción de situaciones de fuerza mayor y caso fortuito, así como, requerimientos que afecten la operación y la prestación de los servicios por parte de SILCONS S.A.S.
5. Ningún trabajador podrá programar agendas en el calendario corporativo para eventos, reuniones o temas informativos fuera de la jornada laboral y en días de descanso como sábados, domingos y días festivos a menos de que se trate de situaciones de fuerza mayor y caso fortuito, así como, requerimientos que afecten la operación y la prestación de los servicios por parte de SILCONS S.A.S.
6. El área de Gestión Humana, ni las áreas operativas, no enviarán mensajes de información masiva por el whatsapp corporativo o mensajes de texto a los trabajadores que estén ausentes por los diferentes motivos otorgados por la entidad.
7. Se considerará como falta disciplinaria en el Reglamento Interno de trabajo, la vulneración al derecho de desconexión laboral, la cual será sancionable de conformidad con la tipificación y graduación de las faltas allí contempladas y en concordancia con la Ley 2191 del 2022.
8. Las comunicaciones de índole informativa que sean emitidas por grupos de whatsapp y/o correos electrónicos serán de lectura opcional por parte de los trabajadores que estén ausentes, hayan finalizado su horario laboral o se encuentren en licencia.
9. Cuando el trabajador se encuentre en descansos, licencias, permisos y/o vacaciones, se abstendrá de acceder al correo, a los aplicativos y herramientas colaborativas.
10. La organización promoverá el desarrollo de actividades de promoción para la desconexión desde los grupos de apoyo del SG-SST.
11. La organización sensibilizará sobre el derecho a la desconexión laboral y el

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	
Versión: 001	Código: SIG-PL-004	Fecha: 19-mar-2024

procedimiento interno para el reporte del incumplimiento frente a la misma.

Parágrafo: La ley de desconexión laboral no será aplicable a los trabajadores y a las situaciones previstas en el artículo 6º de la Ley 2191 de 2022, conforme a lo expuesto en el alcance de la presente Política de Desconexión Laboral.

Procedimiento y mecanismos para la presentación de quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral.

Los trabajadores que consideren vulnerado el derecho que le asiste a la desconexión laboral, podrán presentar quejas, las cuales serán tramitadas en atención al procedimiento que se enuncia a continuación:

- a. Presentación de la queja:** El procedimiento iniciará con la interposición de la queja por parte del trabajador que considere vulnerado su derecho de desconexión laboral, mediante escrito motivado, el cual podrá ser presentado por medio de correo electrónico o carta dirigida al Comité de Convivencia Laboral.

La queja podrá presentarse por el trabajador de manera anónima o a nombre propio, según lo prefiera. Esta deberá reunir los siguientes elementos mínimos de procedencia:

- Indicación clara y precisa de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se efectuó la presunta vulneración del derecho de desconexión laboral.
- Si el trabajador presuntamente afectado, cuenta con pruebas, deberá anexarlas.

- b. Trámite de la queja y procedimiento interno:** El procedimiento aplicable para garantizar el derecho a la desconexión laboral, atiende al cumplimiento del debido proceso contemplado en el artículo 29 de la Constitución Política y en la Ley 2191 de 2022. El trámite interno de la queja variará según la naturaleza de la queja, según sea anónima o con identificación de las partes.

Parágrafo primero: Aquellas quejas que no cumplan con los elementos mínimos de procedencia anteriormente establecidos, deberán ser subsanadas en un término no superior a 5 días hábiles, so pena de ser rechazadas, mediante escrito motivado por carecer de los elementos necesarios para dar continuidad al procedimiento.

Parágrafo segundo: En caso de inadmisión de queja anónima, se enviará correo electrónico desde el área de Gestión Humana, a todos los trabajadores de SILCONS S.A.S, a fin de que el quejoso anónimo se entere de la inadmisión y proceda a subsanar.

c. Procedimiento interno aplicable en caso de recepción de queja anónima

- 1) Una vez presentada la queja que cumpla con los elementos mínimos de procedencia ya mencionados, el Comité de Convivencia Laboral, deberá generar una investigación interna en aras de identificar el origen y la reiteración del

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	
Versión: 001	Código: SIG-PL-004	Fecha: 19-mar-2024

incumplimiento de la presente política, para este fin el Comité podrá efectuar indagación con los presuntos responsables de la vulneración en aras de determinar la presencia de la conducta. El término de indagación será de un mes, prorrogable por una vez, hasta por el mismo término.

- 2) Una vez establecido el origen de la presunta vulneración al derecho de desconexión laboral, el Comité de Convivencia Laboral deberá efectuar un análisis de los hechos de la situación presentada.
- 3) El Comité de Convivencia Laboral, deberá notificar por medios escritos (correo electrónico, carta impresa u otro que sea expedito) al trabajador que presuntamente vulnere el derecho de desconexión laboral del quejoso, indicando los presuntos hechos y el presunto incumplimiento de la presente Política de Desconexión Laboral, con el fin de poner en conocimiento sobre la situación presentada.
- 4) Con el fin de generar un espacio que garantice el debido proceso al trabajador que presuntamente ha incumplido la presente Política de Desconexión Laboral, se deberá efectuar una reunión en la cual se escuche al trabajador, permitiéndole allegar las pruebas que estime necesarias para ejercer su derecho de defensa y se le invitará a proponer una acción correctiva a su conducta en un término no superior a 8 días hábiles. Esto registrado en la respectiva acta de reunión, en la cual deberán quedar registradas las firmas de los involucrados y los respectivos compromisos en caso de que así proceda.
- 5) El Comité de Convivencia Laboral deberá presentar propuestas de arreglo, materializadas en un plan de acción en caso de ser necesario, el cual deberá considerar la acción correctiva promovida por el trabajador presuntamente incumplido, en aras de mitigar o eliminar las circunstancias que generan la presunta vulneración al derecho de desconexión laboral. Este plan deberá comunicarse por escrito al trabajador presuntamente incumplido, en aras de que procure su seguimiento y control por el término de dos meses.
- 6) Teniendo en cuenta que no es una facultad del Comité de Convivencia Laboral establecer si se presenta o no vulneración del derecho de desconexión laboral, en caso de incumplimiento del plan de acción propuesto, el Comité de Convivencia Laboral, deberá presentar a la Gerencia Financiera el informe de la gestión de convivencia laboral adelantada, con el fin de que dicha gerencia evalúe el caso y adelante acciones tendientes a mejorar las relaciones humanas en el marco del contrato de trabajo, con el trabajador presuntamente incumplido.

d. Procedimiento interno aplicable al trámite de queja con identificación de partes

1. Una vez presentada la queja en cumplimiento de los elementos mínimos de procedencia arriba contemplados, el Comité de Convivencia Laboral, deberá efectuar un análisis de los hechos la situación presentada.
2. El Comité de Convivencia Laboral citará a reunión a las partes supuestamente implicadas en el conflicto, con el fin de escucharlas, de analizar los hechos que dieron lugar a la queja por presunta vulneración del derecho de desconexión laboral e invitarlas para que presenten una propuesta de arreglo que permita mitigar el

	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	
Versión: 001	Código: SIG-PL-004	Fecha: 19-mar-2024

- riesgo de repetición de la falta. La notificación de la citación se realizará en la dirección de correo electrónico institucional manejado por cada una de las partes.
3. Una vez el Comité de Convivencia Laboral escuche a las partes, les presentará una propuesta de acuerdo que les permita adoptar compromisos y cesar las circunstancias que generan la presunta vulneración al derecho de desconexión laboral, así mismo, la propuesta de acuerdo deberá acoger las recomendaciones de las partes. Este acuerdo deberá ser suscrito por las partes, en aras procurar su seguimiento y control de cumplimiento, por el término de dos meses. Estos acuerdos deberán quedar consignados en a respectiva acta de reunión la cual debe contar con las firmas de los implicados y de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.
 4. Teniendo en cuenta que no es una facultad del Comité de Convivencia Laboral establecer si se presenta o no vulneración del derecho de desconexión laboral, en caso de que no se llegue a un acuerdo entre las partes o en caso de incumplimiento del acuerdo celebrado entre las partes, el Comité de Convivencia Laboral, deberá presentar a la Gerencia Financiera el informe de la gestión de convivencia laboral adelantada, con el fin de que dicha Gerencia evalúe el caso y adelante acciones tendientes a mejorar las relaciones humanas en el marco del contrato de trabajo, con el trabajador presuntamente incumplido.

Garantía del derecho al debido proceso: De conformidad con el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, se garantiza el debido proceso a los trabajadores, en el procedimiento que se adelante con respecto al derecho de la desconexión laboral.

Efectos del incumplimiento de la Política: La inobservancia de los lineamientos aquí establecidos para garantizar el derecho a la desconexión laboral, podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. Siendo necesario indicar, que SILCONS S.AS. no tolera ni comparte cualquier conducta que desconozca los derechos laborales de sus trabajadores, ni que sea constitutiva de acoso laboral.

Vigencia: Esta política fue aprobada por la Gerencia General de SILCONS S.A.S. el 19 de marzo del año 2024 y tendrá efectiva vigencia y por ende regirá a partir de su aprobación, a su vez, no podrá interpretarse como una prohibición para trabajar por fuera de la jornada laboral en ejercicio de la flexibilidad laboral, la cual consiste en la facultad que tiene el empleador de acordar con los colaboradores que la jornada laboral se realice de manera flexible. Siempre se requiere acuerdo previo entre el líder y el colaborador.

CONTROL DE CAMBIO					
VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
001	Creación de la política	19-Mar-2024	Responsable SIG	Gerente Financiero	Gerencia General